

Reflexions sobre la Llei de Plans i Fons de Pensions des de l'òptica del sector financer

Lluís Barbé

*Departamento de Teoría Económica
Facultad de Ciencias Económicas
Universidad Autónoma de Barcelona
08193 Bellaterra - Barcelona*

**Reflexiones sobre la Ley de Planes y
Fondos de Pensiones desde la óptica
del sector financiero**

**Some Thoughts About the
Spanish Pension Fund New
(1987) Law**

RESUMEN

El autor defiende que la nueva ley española de fondos de pensiones (1987) presenta claras ventajas que no han sido bien apreciadas por las instituciones financieras en su elección entre acogerse o no acogerse a la nueva ley. Los costes de mantener la antigua estructura pueden ser elevados. No se puede afirmar que las instituciones que la han aceptado hayan de pasar por dificultades especiales.

ABSTRACT

The author insists on the advantages of the new Spanish law on pension funds of 1987. The financial institutions who do not choose to accept the new legal framework do not seem to value accurately its special advantages or put too much value on power. One cannot put any blame on the institutions choose to accept it.

Reflexions sobre la Llei de Plans i Fons de Pensions des de l'òptica del sector financer*.

Cap a finals d'estiu, mentre llegia el diari davant de la televisió se'm va aparèixer la Montserrat Caballé que, bo i vestida amb una túnica molt afavoridora, anava cridant:

*- Scorrea la notte in sogni buoni,
splendeva a me sereno il dì...
Se mai mi fossi apparso
io sarei buona ancora.*

Estava interpretant la Medea de Cherubini, i pels subtítols vaig entendre que, més o menys, deia:

*- Passava les nits en somnis venturosos
I brillaven per a mi, serens els diès...
Si mai no haguessis aparegut
jo encara seria bona.*

Em direu què hi fa aquesta citació de Medea davant d'una conferència sobre la Llei de Plans i Fons de Pensions. Doncs, l'he posada pel davant perquè precisament, en aquesta xerrada vull plantejar-vos una pregunta que està dins de la línia de les reflexions de Medea: És la Llei de Plans i Fons de Pensions dolenta? O, el que passa és que estem fent tot el possible per tornar-la dolenta?

Aquesta reflexió és especialment adequada per al sector financer: Les notícies sobre el comportament de bancs i caixes respecte als seus plans d'empleats suggereixen al càndid lector que només s'apunten a Plans legals les entitats financeres que tenen pocs recursos propis i no poden afrontar el pagament d'impostos. Però, és ben bé així?

* Conferència pronunciada el 27 de febrer de 1990 a Pedralbes dins el marc del Seminari d'Economia Espanyola.

EXAMINEM LA LLEI I REGLAMENT DE PLANS I FONDS DE PENSIONS

La Llei de 8 de juny de 1987 i el Decret que aprova el Reglament de 30 de setembre de 1988 estructuren dos instruments: els Plans de Pensions i els Fons de Pensions. Passem a veure breument què són cada un d'ells.

Plans de Pensions: Defineixen drets de les persones a percebre rendes o capitals per jubilació, supervivència, viudetat, orfandat o invalidesa, estableix les obligacions de contribució i les regles de constitució i funcionament del patrimoni que ha d'afectar-se (de fet, adscripció a un Fons de Pensions). Són institucions voluntàries, que poden i solen ser complementàries de la Seguretat Social.

Elements personals: El Promotor que insta, els partícips en els quals se centra, i que si pleguen poden esdevenir partícips en suspens i els beneficiaris que cobren.

Modalitats: a) Per subjecte: Sistema per empleats, associats i individus.

b) Pel tipus d'obligacions: De prestació definida, d'aportació definida i mixtos.

c) Pel sistema de capitalització: individual o col·lectiva.

d) Per l'assegurament: Amb o sense assegurement total o parcial. Els a) individuals no admeten rendibilitat mínima assegurada.

Principis bàsics: a) **No discriminació**, que per als plans d'empleats vol dir que han d'haver criteris objectius acceptats per la plantilla per poder establir diferències quantitatives entre el personal. Si s'acorda per negociació col·lectiva poden establir-se Subplans. Per als altres plans, no existeix discriminació quan qualsevol associat o persona hi pot entrar [fora de la parentela (fins a tercer grau!) del promotor en els individuals].

b) **Capitalització**, no repartiment. Via sistemes financer-actuarials segons règim del Pla.

c) **Aportacions irrevocables**. El Promotor no pot retirar les aportacions des que són exigibles. Els plans individuals tampoc no es poden liquidar abans de la jubilació, mort o invalidesa.

d) **Atribució de drets**: Els titulars dels recursos patrimonials afectes a un Pla són els partícips i beneficiaris. Són drets consolidats d'un partícip, els drets econòmics derivats de les aportacions directes o imputades realitzades per a ell i es quantifiquen d'acord amb aquestes aportacions i el règim financer-actuarial de capitalització aplicat. Només es faran efectius en cas d'integració a un altre Pla o quan arribi el fet de la prestació.

e) **Integració obligatòria en un Fons de Pensions**.

f) **Supervisió de la Comissió de Control del Pla**: Amb majoria de partícips. En tots els Plans (fins els d'empleats) calen eleccions expresses.

g) Limitació de les aportacions anuals a 750.000 pts.

Fons de Pensions: Són patrimonis sense personalitat jurídica creats per complir Plans de Pensions, sota una Gestora que administra, un Dipositari que custodia i una Comissió de Control que mana.

Si el Fons acull un sol Pla, la Comissió del Pla ho és també del Fons. Si no, es barregen.

Règim fiscal: a) Per als Plans de Pensions: No són subjectes d'impost.

b) Per als Fons: Exempts d'IVA; Impost de Societats al tipus 0 amb retorn de totes les retencions d'actius financers.

c) Per als promotors: Per tal que les aportacions siguin deduïbles cal que s'imputin als partícips individualitzadament.

d) Per als partícips: Les aportacions que els facin tercers s'han d'imputar com a rendiments nets de treball. Són, doncs, salari diferit. Es pot deduir de la base imposable fins a un límit del 15% dels rendiments personals (treball, empresarial, artístic, professional) o 500.000 pts. L'excés fins a 750.000 dedueix el 15% a la quota de l'Impost sobre la Renda. Els drets consolidats, en ser patrimoni de cada partípic, estan subjectes a l'Impost Extraordinari sobre el Patrimoni, però no s'inclouen a la base imposable de l'esmentat impost a causa de la seva indisponibilitat.

e) Per als beneficiaris: Les prestacions rebudes s'integren a la base imposable, ja com a renda irregular (si és un capital), ja afegint-ho als rendiments del treball de l'any (si és una renda).

Observem els efectes d'aquesta fiscalitat en els plans d'empleats:

a) Per a l'empresari, els Plans i Fons de Pensions suposen 1) l'estalvi de 53,85 ptes. per cada 100 d'aportacions passades, ja que per constituir-ne 100 dins del Pla legal en calen $100/0,65 = 153,85$ pts. en el Fons intern alternatiu, 2) poden obtenir una rendibilitat neta molt propera a la bruta: Un mercat d'actius de màxima prudència que rendeixi un 11,25% suposa per al Fons legal una rendibilitat neta del 11,05%. Per aconseguir-la cal obtenir un 17% de rendibilitat bruta en el Fons intern. Qui digui que per la via de l'intern el cost per Caixa és menor perquè pot aconseguir grans rendibilitats us està enredant. Com qui diu que es poden pagar 12.000 milions d'impostos per no acollir-se a Pla legal perquè, just en aquests moments Hisenda en devia 14.000 pts. Això és barrejar la *gimnàsia* amb la *magnèsia*, no us sembla? Sí que és més vàlid, en canvi, argüir que, tot mantenint-se fora de la Llei, les pensions són deduïbles quan aquestes es produeixen i, per tant, cal contemplar tota la incidència fiscal en termes de fluxos: S'haurà de comparar el flux d'aportacions i d'impostos que s'avancen primer i es recuperen després (si l'empresa no s'acull a la Llei i manté el fons intern) amb el flux d'aportacions (si s'acull). La comparació, per a poblacions de treballadors com l'actual del sector financer, fa veure que, amb un horitzó de

40 anys, es necessita una rendibilitat anual del fons intern superior en més de 4 punts a la que obté el fons legal. I per a un horitzó de 10 anys cal una rendibilitat superior en més del 10% per tal que anar a fons intern no sigui financerament desavantatjós.

b) Per als empleats, el sacrifici de la imputació que pot comportar la càrrega fiscal, es compensa amb el reconeixement d'uns drets consolidats i d'uns drets polítics a la Comissió de Control.

CRÍTQUES I JUSTIFICACIONS A LA LLEI I AL SEU FUNCIONAMENT

Per tal que no se m'acusi de gratuït, presentaré les crítiques principals que es concreten a l'informe NIXDORF, fet en base a 28 entrevistes amb experts, 97 qüestionaris a empresaris i 1.630 entrevistes a ciutadans diversos.

Crítiques generals: 1) S'acusa a la Llei (i Reglament) de ser un poti-poti que ho pretén englobar tot, a) plans individuals i col·lectius. b) sistemes d'aportació definida i sistemes de prestació definida. c) plans ja existents que es poden integrar i plans futurs.

Al marge del que diu Nixdorf, cal puntualitzar que, dins del propi Reglament, els sistemes de prestació definida presenten incongruències respecte al concepte de drets consolidats:

L'article 18 i la disposició transitòria 3^a, b, admeten com a definició dels drets consolidats a efectes de càlcul el valor actual actuarial de les prestacions futures menys el valor actual actuarial de les aportacions futures. Aquesta definició és, sovint, incongruent amb la bàsica (art. 14: Valor final de les aportacions). No sempre lliguen.

Per claretat conceptual i evitar possibles incongruències, sembla aconsellable arribar a acords d'empresa per convertir, totalment o parcialment, els sistemes de prestació definida en sistemes d'aportació definida. I, si es vol, sempre es poden reconvertir les aportacions en primes d'assegurances que garanteixin prestacions.

Altres crítiques:

2) Ha estat sotmesa a moltes pressions (banca, assegurances, sindicats) i el resultat no ha agradat a ningú. Les pressions sindicals, en introduir els límits del 15%, 500.000, 750.000 han donat lloc a una doble imposició dels excessos que caldria corregir. I també cal ampliar els límits segons l'evolució de l'IPC.

3) Els plans i fons tenen moltes traves que dificulten la comercialització. Ara les veurem, pla a pla, fons a fons.

Crítiques als plans individuals: 1) Falta de liquiditat. No agrada això d'ahver de demanar un préstec sense poder liquidar i que, a sobre, te'l puguin denegar.

És un dels punts que l'entrada a Europa pot suavitzar (certa liquiditat a partir dels 10 anys).

2) La impossibilitat d'assegurar una prestació determinada i una rendibilitat mínima. Crítica d'algun assegurador, ja es veu.

3) El límit de les aportacions anuals, que no resol el problema dels artistes i futbolistes, per exemple, malgrat el que diguè Borrell a Rocío Jurado davant de milers de telespectadors. Cal pujar-lo realísticament.

Crítiques als plans d'empleats: Se centren totes en l'estructura i atribucions de la Comissió de Control:

a) Es queixen que la Comissió de Control tingui majoria de partícips i que això pot suposar la pèrdua de control dels Fons. Però, i) queixar-se dels partícips és desconfiar dels propis empleats, ii) la Gestora i la Dipositària, quan es tracta del Fons d'empleats d'una entitat financera que manté la responsabilitat final seran, per raons que aviat veurem, de la mateixa entitat i, per tant, s'aconsegueix una certa intervenció tècnica detallada.

b) Es queixen que la massa patrimonial surti de balanç: Però això millora el coeficient de garantia de l'entitat financera. I l'important són els resultats, no la *grandeur* de les xifres del balanç.

c) Es queixen que els empleats estaran segurament representats pels sindicats: Cal donar a l'empleat la responsabilitat de saber defensar els seus salaris diferits; a cada elecció surt un partit diferent, no? Per què necessàriament han de sortir els sindicats? I, si surten els sindicats, què? Evidentment, sortiran si l'empresari juga a la contra i no capitalitza el bon clima que es podria crear en integrar-se a la Llei.

d) Es queixen que, en cas de prestació definida la responsabilitat final és de l'empresa, malgrat que no es té majoria per decidir inversions. Aquesta és una objecció lògica sobre la que i) es pot negociar per reconvertir el pla en aportació definida i saber l'empresari de quin mal ha de morir, ii) no és cert que no podrà decidir les inversions: encara que estigui en minoria, si és qui paga al final, qui paga, mana i la majoria de partícips no li discutirà com vol invertir mentre cobreixi l'aportació prevista més o menys les desviacions a la rendibilitat prevista, i iii) donat que li serà indiferent cobrar comissions altes o baixes, en haver de complementar amb aportacions la rendibilitat de les inversions i tot el que cobri de comissions ho haurà d'afegir d'aportació, pot oferir-se, via empreses filials, com a Gestora i Dipositària, en condicions no competitives. Aconseguir la Gestora i la Dipositària suposa una important intervenció tècnica.

e) Es queixen que, els subplans són una solució enganyosa perquè cal refrendar-los per negociació col·lectiva i no es pot discriminar en favor dels directius. Sembla just no discriminar, a favor dels directius o en contra dels directius, la llei prohibeix establir diferències fora de criteris prèviament

negociats.

f) Es queixen que "s'elimina el poder incentivador de tenir un pla a l'empresa" que vol dir que temen la sortida d'empleats amb drets consolidats reconeguts. Però, a canvi d'un empleat insatisfet que marxa i se situa de particip en suspens, n'entra un altre sense compromissos laborals. Argument de poca transcendència a menys que hi hagi una fusió en portes.

Plans associatius: No desperten crítiques majors. Semblen ben estructurats.

Fons de Pensions: Per si mateixos tampoc no són objecte de crítica.

ELS PROCESSOS D'INTEGRACIÓ

La publicitat negativa de la Llei de Plans i Fons neix dels processos d'integració de Fons interns mantinguts per la Banca, Caixes, Empreses públiques i unes quantes empreses privades amb convenis que fan possible la integració. Les provisions fetes -en el sector financer, obligadament pel Banc d'Espanya- posteriors a la data de vigència de la Llei (29-6-87), per tal que siguin deduïbles s'han d'integrar en Plans legals. La no integració suposa pagar milers de milions d'impostos: Només en el sector financer, el volum dels Fons interns pujava a Octubre del 89, la xifra de 835 mil milions, que pot suposar més de 300 mil milions d'impostos, donades les xifres aportades després del 29-6-87.

Malgrat els avantatges fiscals considerables, que justifiquen sobradament que els empresaris financers acceptin la llei superant amb una mentalitat oberta les malfiances, hi ha hagut una gran majoria de bancs i algunes caixes significades que han preferit un cost superior passat i futur i per tant, han sacrificat rendibilitat a l'oportunitat poder jugar amb xifres més grans en el seu balanç.

Hi ha dos arguments que podrien justificar aquesta elecció: a) el convenciment que amb la puja de les bases de cotització de la Seguretat Social acabaran reabsorbint el Fons intern, i tots els empleats acabaran amb només la pensió de la S.S. i alguns, estacats a la pensió màxima de 192.000 pts. que s'anirà enconjint en termes reals a nivells del 50, 60 o 70% del seu salari pensionable. Aquest argument, propagat dins del sector d'Estalvi, suposa, però, una interpretació dels darrers convenis col·lectius que no s'avé a l'esperit del que es va negociar ni a la lletra del que es va aprovar i és un exemple de com es poden tergiversar unilateralment uns compromissos existents. I, b) la imminència de fusions, que poden semblar més còmodes d'afrontar sense compromissos xifrats.

Que hi hagi habut refutacions a anar sota la Llei no justifica que s'hagi vingut a dir que les entitats financeres que s'integraven ho feien per debilitat de recursos propis. Això no és veritat. Per a l'empresari financer que se sent segut dels seus

propis raonaments, confia en els seus empleats i els vol motivats, l'anar a pla legal li estalvia molts impostos sobre l'import amb el qual s'integrarà al Fons legal i li estalviarà més d'un terç de les futures aportacions.

Desgraciadament una gran part de la banca s'ha deixat arrossegar pel clima tens de les relacions laborals en el sector dels bancs. Només es poden copsar unes poques excepcions dignes, de bancs i actius i pragmàtics. En haver decidit en contra, els grans bancs han enrarit l'ambient de tal manera que cada pas legal complementari ha estat qüestionat i pressionat per modificar-lo. Finalment, el passat 3 de novembre es va obrir per a les institucions que volen acollir-se a la Llei un període d'un any per dur a terme el procés consistent en elegir una Comissió Promotora, negociar amb el Comitè d'Empresa el Reglament del Pla i rebre les adhesions individuals al Pla. Seria una llàstima que totes aquestes pressions influïssin en els ànims dels que negocien i es prenen la Llei com una qüestió millorable, però que reposa en dos principis bàsics immodificables: la condició de salari diferit de les imputacions i el dret de defensa d'allò que a una persona li han imputat fiscalment.

CONCLUSIÓ

Després d'aquestes reflexions fetes, em permeto concloure que la Llei no és tan dolenta com pretenen demostrar els que propaguen: "No ens hi acollim, això vol dir que la Llei no funciona, i, per tant, cal modificar-la". És ben cert que hi ha qüestions millorables a resoldre: la il·liquiditat dels plans individuals, la congruència entre els drets consolidats dels plans de prestació definida, en són exemples puntuals. Però, és una bona eina per millorar el clima de les relacions laborals i per disminuir el cost per a les empreses acollides.

Demano excuses als oients (i lectors) que no pertanyen al sector financer: Per a ells un consell final. Si heu de fer un pla de pensions -individual, associatiu o d'empleats- trieu una institució financera que cregui en la Llei. I com se sap que hi creu? Molt senzill: Perquè l'aplica, sense reticències ni limitacions forçades, als seus empleats, que seran els que us donaran el tracte personal que necessiteu, fent-vos gaudir els avantatges d'una bona llei, millorable, que sabrà protegir els seus fills, que

*"passaran les nits en somnis venturosos
i, brillaran per a ells, serens, els dies".*